

Compte-rendu du groupe de travail sur l'attractivité des postes en abattoir du 9 avril 2019

Ce groupe de travail était présidé par M. Jean pascal FAYOLLE, chef du SRH

FO Agriculture était représentée par Anaïs VILLAIN, Davy BONRAISIN, Fatiha ZAZOUA, Marine TURGIS, Soizig BLOT,

En préambule, les OS ont souligné le retard de parution de ce rapport OMM qui devait initialement paraître en juin 2018.

Rappelons que les questionnaires qui ont servi à cette étude, ont été envoyés dans les DD(CS)PP et les DAAF entre avril et juin 2017 et que le début de l'étude était programmée en février 2016.

FO souligne que sans moyens, les recommandations découlant de cette étude, ne pourront jamais être mises en place et demande une augmentation de la dotation d'objectif en abattoir.

Présentation du rapport et rappel de la méthode

- Une pré-enquête a été réalisée en 2017 :
 - * 2 questionnaires, à destination des DD(CS)PP et des DAAF, ont été envoyés afin d'établir un état des lieux.
 - * 1 questionnaire individuel à destination des auxiliaires officiels et des vétérinaires officiels (VO) leur permettant de décrire leur parcours professionnel et leurs conditions de travail.
- Analyse des données recueillies
- Entretien de terrain avec une trentaine de sites visités
- Audition des OS
- Échange avec la DGAL
- Réunion d'un groupe miroir

[Lire le rapport de l'OMM](#)

Recommandations découlant de l'étude

1 - Améliorer l'image du métier d'inspecteur en abattoir

a/ Communication externe auprès du grand public

FO constate que la communication auprès du grand public ne se fait qu'en période de crises contrairement à d'autres ministères qui communiquent régulièrement et positivement sur leurs métiers via les médias.

L'administration reconnaît qu'aujourd'hui les principales actions de communication réalisées concernent essentiellement le recrutement.

× Recommandations de l'administration

L'administration va s'appuyer sur la DICOM, la DGER et l'INFOMA pour mettre en place de nouvelles actions de communication :

- Organisation de présentation du métier de technicien via la présence des stands, de l'enseignement agricole et de l'administration, lors des salons professionnels et des salons régionaux d'orientation.
- Identification des agents volontaires pour parler de leur métier.
- La DGAL veut associer le fonds de modernisation et de réformes afin d'avoir une vision partagée et de construire un discours commun sur l'ensemble de la communauté de travail du MAA, en passant par la DDPP et le préfet et en y associant les abattoirs. Cette action se réalisera sur le long terme (18-24 mois).
- Une réflexion ministérielle est en cours concernant une nouvelle voie de recrutement via l'apprentissage.

× Recommandations de l'INFOMA

- Une promotion de l'INFOMA est faite sur le site internet des lycées agricoles (CHLOROFIL) qui, jusqu'à présent, n'était pas exploitée.
- La classe préparatoire, mise en place, présente un taux de réussite intéressant et alimente 20 à 25 % du concours.
- Les relations entre les DDPP et l'enseignement agricole vont être renforcées afin de développer un vivier.

Les OS demandent la sensibilisation des apprenants sur les contrôles officiels du MAA et la sensibilisation des enseignements sur la possibilité d'accueillir des stagiaires en stage découvertes en DDI.

b/ Communication interne avec l'objectif d'améliorer le fonctionnement du réseau.

Renforcer la communication entre DD(CS)PP / SVI et entre les SVI des différents abattoirs avec, en projet, la création d'une carte de France des abattoirs et la généralisation, à tous les SVI, de la newsletter abattoir sans inscription.

FO signale le besoin d'harmoniser les sites intranets des DDI, peu intuitif, et ne permettant pas l'accès aux autres régions, entretenant l'isolement des SVI.

2 - Accroître la reconnaissance

- Avec le passage du corps des techniciens au RIFSEEP, l'administration veut renforcer la reconnaissance du métier (répartition en groupes de compétence) et peut-être revaloriser les salaires (voir [le compte-rendu FO Agriculture sur le GT RIFSEEP TSMA du 3 avril 2019](#)).
- Une note de service est en cours de rédaction sur le parcours professionnel des catégories A, en particulier à destination des catégories B souhaitant passer A. L'administration propose de renforcer le passage des IGAPS dans les abattoirs.
- Un bilan des promotions sur les trois dernières années a été fait pour les techniciens supérieurs à principaux. Il en ressort que le ratio promu/promouvable semble défavorable aux agents d'abattoirs par rapport aux agents en DD(CS)PP, bien que le ratio abattoir/structure soit un indicateur auquel les IGAPS sont particulièrement attentifs.

Un état des lieux plus précis a été demandé.

FO souligne le manque de précision dans les commentaires d'entretiens professionnels réalisés par les VO en abattoir, bien souvent moins éloquentes que ceux de leurs collègues en structure.

Les représentants en CAP signalent l'importance de ces commentaires pouvant faire la différence. **FO** est favorable à l'harmonisation rédactionnelle des commentaires actés sur les entretiens.

- Les critères d'attribution de la NBI abattoir ont été revus.

Les OS déplorent que celle-ci se base uniquement sur le tonnage du site.

- Le texte gérant la prime de salubrité est très ancien et n'est plus en adéquation avec la réalité de terrain, de plus l'attribution de cette prime est à l'appréciation de la hiérarchie. Il est à noter que cette prime n'est pas à enveloppe constante.
- Les OS ont demandé que l'indemnisation des heures de nuit, des agents d'abattoir, soit harmonisée aux indemnités des catégories A. De plus, il serait intéressant de porter ce coût sur la redevance des abattoirs afin de les sensibiliser à la pénibilité du travail de nuit.

FO demande une reconnaissance du service actif en abattoir, à la hauteur d'un trimestre par année travaillée.

- Une revalorisation de la rémunération des préposés sanitaires non titulaire a été effectuée. Le nouveau référentiel permet une rémunération plus élevée lors du recrutement.

Dans le projet de loi de la transformation de la fonction publique, la durée des contrats pourrait être modifiée. Actuellement, il y a une possibilité de prolonger les contrats après deux ans, mais cela entraîne une obligation de quotité de travail à 70 %.

FO est totalement opposé à ce projet de loi et au recrutement privilégié sous forme contractuelle qui contribueraient à développer la précarité dans les services.

3 - Varier les caractéristiques des postes

FO est favorable à la diversification des missions des agents en abattoirs.

Malheureusement pour ce faire, il est nécessaire que les DO des abattoirs soient abondées ce qui est impossible à l'heure actuelle. Aujourd'hui, au vu des effectifs, les agents n'effectuent leurs missions hors-chaîne qu'épisodiquement lors de périodes plus calmes. Les agents font d'ors et déjà de l'autocensure sur les formations et concernant le remplacement éventuel par les agents du siège, bien souvent ceux-ci ne sont plus aptes aux postes en abattoirs.

- Afin d'éviter des TMS et la lassitude face au même poste, il est nécessaire que les agents effectuent des rotations sur l'ensemble des activités des chaînes d'abattage. Mais cela entraîne une demande en personnel plus importante. Par exemple, dans le Finistère, une équipe a calculé le besoin de 19 agents si les rotations sont réalisées au lieu de 14 agents si ceux-ci « restent fixes ».
- Suite à la mise en place de la nouvelle formation des T1 (présentiel de 4 mois à L'INFOMA), il est prévu une allocation temporaire pour remplacer les agents partis en formation. Des ajustements en ETP seront effectués pour les services concernés.
- Concernant les postes VO sortant de l'école, il est prévu un dispositif de tutorat. Pour les ISPV sans ou avec peu d'expérience en tant que VO d'abattoir, il sera proposé une période d'observation dans un autre abattoir avec un vétérinaire expérimenté afin d'approfondir le positionnement du rôle du VO en abattoir.
- Un travail avec les IGAPS est en cours afin de définir les postes « objectivement difficile ». Des VO expérimentés y seront alors fléchés.
- Une réflexion est engagée afin de rendre les contrats des VO contractuels plus attractifs avec d'emblée une durée de 1 ou 2 ans. Actuellement les contrats sont basés sur le calendrier des CAP.

La moitié des recommandations a pu être traitée dans ce groupe de travail, s'en suivra un autre GT permettant de travailler sur les recommandations suivantes :

- Renforcer la formation et améliorer les recrutements.
- Renforcer les relations entre le siège et les abattoirs.
- Améliorer les conditions matérielles

La synthèse des actions proposées aujourd'hui nous sera faite lors du prochain GT avec l'établissement d'un échéancier.

Vos représentants FO Agriculture



Suivez toute l'actualité sur notre site : fo-agriculture.fr

